

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut UU No 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perbankan, dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Biasanya Sambil diberikan balas jasa yang menarik seperti, bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menyalurkan dana, berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut. Kasmir (2008 : 11)

Menurut Sari, (2015 : 61) Pendidikan berperan penting dalam menghasilkan SDM yang matang untuk memasuki dunia kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan dapat memenuhi syarat-syarat dari tempat pekerjaannya. Pendidikan merupakan perkara yang sangat penting, karena pendidikan adalah akar dari sebuah negara untuk bisa menjadi lebih baik. Jika pendidikan nya rusak maka akan rusak pula negara tersebut. Orang akan terlihat bagaimana perilaku dalam bersikap di keseharian nya dan dapat dinilai dari latar belakang pendidikan yang diperoleh.

Latar belakang pendidikan sangat lah penting bagi perusahaan untuk menerima karyawan baru. Pendidikan dijadikan pegangan dalam kehidupan sehari-sehari di masyarakat entah itu jenjang SD, SMP, SMA, maupun Perguruan Tinggi. Namun tidak semua jenjang pendidikan dapat di terima dalam dunia kerja seperti di Bank BRI ada syarat jenjang pendidikan yang dapat di terima bekerja di sana ialah jenjang SMA dan Perguruan Tinggi, itu pun masih melalui beberapa tahap seleksi agar bisa diterima.

Menurut Lestari (2017) tingkat pendidikan seorang karyawan dicerminkan dengan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, sebab kemampuan seorang karyawan dinilai dan diukur dari jenis-jenis dan tingkat pendidikan orang tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai andil besar dalam menentukan maju nya sebuah perusahaan. Semua kegiatan di dalam perusahaan yang menjalankan adalah karyawan dan tujuan perusahaan untuk maju dan berkembang supaya menghasilkan laba yang maksimal. Maka dari itu dalam memilih karyawan harus yang benar-benar kompeten dalam bidang yang dikerjakannya.

Menurut Safitri (2019) “Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan, kemudian tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya ketrampilan”.

Riani (2017) menyatakan bahwa “pengaruh pelatihan terhadap kinerja signifikan dan positif yaitu apabila persepsi semakin baik maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan”. Hal ini menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan.

Menurut Sugiarti, dkk (2016) menyatakan bahwa “Pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan”. Sebab kinerja karyawan dapat dilihat dari kompetensi dan ketrampilan yang selalu di asah secara maksimal sebelum memasuki kegiatan kerja. Maka dari itu setiap perusahaan menyediakan pelatihan sebelum karyawan mulai bekerja.

Pada dasarnya karyawan dikatakan produktif apabila sudah memenuhi beberapa faktor diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan, dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. Oleh sebab itu pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari pelatihan itulah karyawan akan mampu

memahami dan mengerti tentang tugas serta tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok.

BRI merupakan bank milik Pemerintah Republik Indonesia dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini. Peneliti melakukan penelitian di BRI Unit Ngaringan dimana kantor ini merupakan anak dari BRI cabang Purwodadi. BRI Unit lebih fokus pada segmen mikro kecil dan melayani rakyat sebanyak mungkin dengan biaya serendah mungkin. Bank BRI unit Ngaringan memiliki karyawan sebanyak 15 orang dengan latar belakang pendidikan berbeda – beda yang tidak berhubungan dengan perbankan maupun ekonomi, namun ada juga karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan perbankan. Di sana juga dilakukan diklat secara rutin setiap tahunnya untuk melatih karyawan supaya kualitas karyawan menjadi semakin baik dari waktu ke waktu, akan tetapi dari pernyataan beberapa nasabah ada beberapa karyawan yang masih tidak tepat waktu dalam menjalankan tugasnya, seperti tidak tepat waktu dalam menarik kredit pinjaman kepada nasabah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Latihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Unit Ngaringan, Purwodadi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan berasal dari berbagai jurusan yang tidak ada kaitannya dengan perbankan maupun ekonomi sehingga skill yang dimiliki karyawan masih kurang.
2. Beberapa karyawan masih ada yang tidak sesuai dalam menjalankan tugasnya salah satunya tidak tepat waktu ketika menagih kredit pinjaman kepada nasabah.

C. Pembatasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang dan identifikasi masalah diatas, untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian maka penulis membatasi ruang lingkup sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Bank BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.
2. Tingkatan pendidikan ini dibatasi oleh seberapa besar pengaruhnya latar belakang jurusan terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh bagaimana kompetensi yang dimiliki karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.
2. Adakah pengaruh latihan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.
3. Adakah pengaruh pendidikan dan latihan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh latihan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Unit Ngaringan, Purwodadi.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi serta menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pendidikan dari penulis maupun pembaca tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkatan pendidikan, dan pelatihan kerja karyawan perbankan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini membantu peneliti untuk lebih memahami apa tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

b. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi dan pedoman bagi pembaca tentang kinerja karyawan di perusahaan.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi BRI untuk meningkatkan kemajuan perusahaan mengenai kinerja karyawan khususnya di bank BRI Unit Ngaringan.